

تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی

فاطمه شنبیدی^{۱*}، نسرين ارشدي^۲

تاریخ دریافت: ۳۰ اردیبهشت ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۳۰ تیرماه ۱۴۰۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و با در نظر گرفتن نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی بود. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث ماهیت گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر (۶۱۰ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۲۴۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها بر مبنای سه پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین، رفتار شهروندی سازمانی و مالکیت روان‌شناختی صورت پذیرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۸۳ و ۰/۹۵ به دست آمد. تحلیل داده‌ها از طریق الگوی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول‌آفرین به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق مالکیت روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با تغییر نگرش و تقویت حس مالکیتی نسبت به سازمان، آگاهی فردی را افزایش دهند و با ایجاد دل‌بستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف بر رفتار فرد تأثیر بگذارند و زمینه لازم برای تسهیل فرآیند سازمانی و افزایش رفتار شهروندی سازمانی را فراهم نمایند.

کلید واژه‌ها: مالکیت روان‌شناختی، رهبری تحول‌آفرین، رفتار شهروندی سازمانی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه گیلان، گیلان، ایران (* نویسنده مسئول)

۲- دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران

۱- مقدمه

امروزه شرایط کاملاً متغیر و مسلط بر سازمان‌ها، رقابت‌های روزافزون و ضرورت اثربخشی آن در چنین وضعیتی، درخواست سازمان‌ها را به نسلی باارزش از کارکنان نمایان می‌سازد، نسل باارزشی که از آن‌ها تحت عنوان سربازان سازمانی نام‌برده می‌شود (ایبلی و همکاران، ۱۳۹۹). به‌زعم Chien (۲۰۰۴) نهادهای کامروا مستلزم کارکنانی هست که بیش از مسئولیت‌های تعریف‌شده خود تلاش و کوشش کنند و تلاش‌هایی فراتر از خواسته‌های سازمان داشته باشند و به شیوه داوطلب همکاری گروهی را در مسیر محقق شدن اثربخشی استفاده کنند.

پژوهشگران سازمانی تلاش‌هایی را که فراتر از وظایف رسمی و تعریف‌شده کارکنان باشد، از آن به‌عنوان رفتار شهروندی سازمانی نام‌برده می‌شود (Podsakoff, 1990). Bateman (۱۹۷۸) اولین کسی بود که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی را مطرح و معرفی کرد و رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان بخشی از اقدامات مثبت کارکنان به منظور تقویت همدلی، بهره‌وری و همبستگی در محیط‌های سازمانی شناسایی کرد (Hodson, 2006).

به‌زعم Podsakoff & et al (۲۰۰۰) رفتار شهروندی عامل و فاکتور بسیار با ارزشی در اثربخشی سازمان‌ها است؛ تا جایی که اثربخشی فردی و سازمانی را می‌توان نتیجه مستقیم این گونه رفتاری معرفی کرد. اثر این رفتار بر اثربخشی فردی و سازمانی (Landy & Conte, 2007)، عملکرد فردی و سازمانی (Spector & Fox, 2010)، تخصیص مناسب پاداش‌ها و بهره‌وری (Grant & Campbell, 2007) به دفعات مورد تأیید قرار گرفت.

از این رو شناسایی سازه‌های تاثیرگذار بر این رفتارها بسی با ارزش و بااهمیت است؛ بنابراین، در پژوهش‌های صورت گرفته توسط ارگان (۱۹۸۳) Podsakoff & MacKenzie (۱۹۹۹)، Connell (۲۰۰۵)، Twigg & et al (۲۰۰۷)، Ritz & et al (2016)، Carter & et al (۲۰۱۴)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۱)، شجاعی و خلیلی (۱۳۹۶)، مهر آرا و همکاران (۱۳۹۷) و امیری و همکاران (۱۴۰۰) نتایج نشان دادند که رهبری تحول آفرین یک متغیر اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. اصطلاح رهبری تحول آفرین توسط Burns (۱۹۸۷) شناسایی شد و در نهایت تحقیقات توصیفی وی در ارتباط با رهبران سیاسی صورت گرفت.

به‌زعم Whittington & et al (۲۰۰۴) کارکنانی که در کنار رهبر تحول آفرین تلاش و کوشش می‌کنند، غالباً بیشتر از وظایف تعریف شده به‌منظور بهره رساندن به سازمان رغبت و تمایل دارند. علاوه براین موقعی که رهبران تحول آفرین، ارتباطات صمیمی، نزدیک، حمایتی و همراه با اعتماد با کارکنان داشته باشند، کارکنان برای نمایاندن حد بالایی از رفتار شهروندی سازمانی رغبت و تمایل خواهند داشت.

رهبران تحول آفرین قابلیت فعالیت مؤثر در شرایط پیچیده و مخاطره‌آمیز را دارند و این حس را در خود و زیردستان خود ایجاد می‌کنند که در مقابل فرصت‌ها و چالش‌های احتمالی واکنش به‌موقع از خود نشان

دهند، که این همان به وجود آوردن رفتار شهروندی در سازمان به وسیله رهبران تحول آفرین است، رهبرانی که در نهایت سازمان‌ها را در جهت سازمان‌های یادگیرنده رهنمود می‌نمایند (Hellriyel & Slocum, 1996).

در جهت رسیدن به افزایش کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر، بایستی عوامل روان‌شناختی مؤثر در جهت افزایش کارایی کارکنان را شناسایی کرد و با طرح‌ریزی برنامه‌هایی در جهت رشد و تعالی کارکنان برای بهبود سازمان قدم برداشت. یکی از این عوامل روان‌شناختی که بسیاری از پژوهشگران بر اهمیت و ضرورت آن در سازمان تأکید داشته‌اند مفهوم مالکیت روان‌شناختی بوده است (Pierce & Van Dyne, 2004).

مالکیت روان‌شناختی یک وضعیت و حالت روانی می‌باشد که در آن افراد مالکیت چیزی و یا حداقل بخشی از آن را متعلق به خود می‌دانند (Jami, Kouchaki & Gino, 2021) هسته مفهومی اصطلاح مالکیت روان‌شناختی احساس تملک یک فرد نسبت به یک موضوع یا هدف خاص است (Lee, Makri & Scandura, 2019) پژوهش‌ها بیان می‌کنند که مالکیت روان‌شناختی وقتی هویدا می‌شود که نیازهای خاصی از انسان مانند احساس تعلق، خودباوری و اثربخشی محقق شود (Lee & Suh, 2015).

پژوهشگران بسیاری نشان داده‌اند وقتی که افراد مالک چیزی باشند آن را به‌طور مطلوب‌تری ارزیابی می‌کنند؛ از این‌رو، انتظار می‌رود که کارکنان زمانی که بر مشاغل و سازمانشان احساس مالکیت می‌کنند آن را دوست خواهند داشت و احساس رضایت و خشنودی می‌کنند و این احساس تملک فرد موجب می‌شود که افراد احساس مسئولیت و تعلق بیشتری نسبت به شغل و سازمانشان داشته باشند و برای پویایی و ارتقا شغل و سازمان خود تلاش و پشتکار بیشتری به خرج می‌دهند (Pierce & furo, 1991).

کارکنان با احساس مالکیت روان‌شناختی تمایل بیشتری به شغل و سازمان خود دارند (Avey & et al, 2009). اگر کارکنان احساس کنند که سازمان متعلق به خود آن‌ها است، موفقیت سازمان را موفقیت خود دانسته، همین امر به بهبود عملکرد شغلی کمک خواهد نمود. به‌طور کلی، زمانی که کارکنان توجه بیشتری به شغل و سازمان خود داشته باشند، عملکرد آن‌ها بهبود خواهد یافت (Kim & Beehr, 2017).

با بررسی تحقیقات و پژوهش‌های متعدد می‌توان دریافت که عواملی همچون رهبری تحولی (Avey & et al, 2009؛ Bernhard & O'Driscoll, 2011) موجب افزایش مالکیت روان‌شناختی می‌شود. رهبری تحول آفرین یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر مالکیت روان‌شناختی است (Bernhard & O'Driscoll, ۲۰۱۱). پژوهش‌های مختلفی نشان دادند که مالکیت روان‌شناختی، با افزایش پیامدهای سازمانی مطلوبی همچون افزایش رفتار شهروندی سازمانی (Park & et al, 2019; Liu & et al, 2012; Mayhew & et al, 2007؛ O'Driscoll, 2006) همراه است و با افزایش مالکیت روان‌شناختی می‌توان شاهد گسترش رفتار شهروندی سازمانی بود.

ضرورت پژوهش رهبری تحول آفرین با رفتار شهروندی سازمانی از این‌رو می‌باشد که این مفاهیم در ادبیات و پیشینه‌ی مرتبط با رفتار سازمانی به‌عنوان سازه‌های کلیدی در رفتار سازمانی نام‌برده می‌شوند؛ رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند با فراهم کردن امکان تخصیص بهتر و اثربخش تر منابع انسانی و مالی موفقیت

سازمانی را تحقق بخشد و از دیگر سو کارکنانی که ورای از شغل و وظایف خود تلاش می‌کنند و رفتار شهروندی سازمان از خود نمایان می‌سازند، بهره‌وری بالاتری در سازمان خواهند داشت. لذا با توجه به نوظهور بودن سبک رهبری تحول آفرین از یک سو و وجود مطالعات بسیار محدود در رابطه با آن، این پژوهش تلاش دارد تا به بررسی تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی بپردازد. از این رو، سؤال اصلی پژوهش چنین مطرح می‌شود: رهبری تحول آفرین چه تأثیری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد؟ و نقش مالکیت روان‌شناختی در این رابطه چگونه است؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

Park & et al (۲۰۱۹) رابطه مالکیت روان‌شناختی، رهبری تحولی و رفتارهای شهروندی سازمانی را بررسی کردند که نتایج نشان داد مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک میانجی بین رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی نقش ایفا می‌کند.

در تحقیقی که به‌وسیله Bernhard & O'Driscoll در سال ۲۰۱۱ انجام گرفت نشان داد که رهبری مبادله‌ای و تحول‌گرا هر دو منجر می‌شوند که کارکنان سطوح بالاتری از مالکیت مبتنی بر فرد را تجربه کنند.

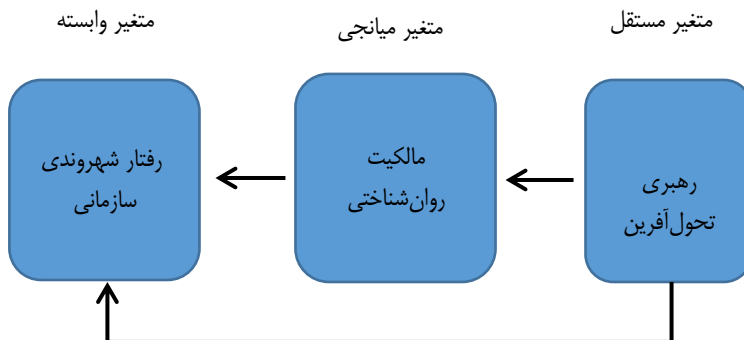
Pierce & Van Dyne (۲۰۰۴) در تحقیقاتشان به این نتیجه رسیدند که بین مالکیت روان‌شناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت بالایی وجود دارد.

اقا جانی و مهداد (۱۳۹۸) به پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان: نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی پرداختند. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رهبری تحول آفرین به‌عنوان یک متغیر مهم و تأثیرگذار، هم به طریق مستقیم و هم از طریق اشتیاق شغلی سبب افزایش رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه می‌گردد.

ابراهیمی نژاد و زارعی (۱۳۹۷) به پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد بین سبک رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما افزودن اعتماد عاطفی و اعتماد شناختی به این موضوع رهنمون شد که بین رهبری تحول آفرین و این دو متغیر رابطه مثبتی وجود دارد؛ همچنین بین اعتماد عاطفی و شناختی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هر تحقیق علمی بر مبنای یک چارچوب نظری می‌باشد که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آن‌ها را معین می‌نماید. در پژوهش حاضر متغیرها به سه دسته مستقل، میانجی و وابسته تقسیم می‌شوند. متغیر مستقل این پژوهش رهبری تحول آفرین می‌باشد. متغیر وابسته در این پژوهش، رفتار شهروندی سازمانی است. متغیر میانجی پژوهش حاضر مالکیت روان‌شناختی است. نظر به به متغیرهای اصلی پژوهش و همچنین

هدف از تحقق این مطالعه که تشخیص و بررسی روابط بین این متغیرها است مدل مفهومی پژوهش به شیوه شکل (۱) پیشنهاد می‌شود:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۳- روش تحقیق

این پژوهش بر مبنای هدف، کاربردی است و از نظر ماهیت و روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر (۶۱۰ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه منتخب گردید که انتخاب نمونه با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای شکل گرفت. پرسشنامه رهبری تحول آفرین^۱: جهت سنجش رهبری تحول آفرین پرسشنامه Bass & Avolio (۲۰۰۰) که شامل ۲۰ گویه و چهار بُعد ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی می‌باشد، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای مقیاس پاسخگویی پنج‌درجه‌ای لیکرت (همیشه = ۵ تا هرگز = ۱) می‌باشد. پایایی پرسشنامه توسط امیری و همکاران (۱۴۰۰) به طور کلی ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۴ حاصل شد.

^۱ - transformational leadership questionnaire

پرسشنامه مالکیت روان شناختی^۱: جهت سنجش مالکیت روان شناختی در این پژوهش پرسشنامه‌ی Pierce et al (۱۹۹۲) استفاده گردید. پرسشنامه شامل ۱۲ گویه است که ۷ گویه اول آن مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان و ۵ گویه بعدی آن، مالکیت روان شناختی مبتنی بر شغل را می‌سنجد. به هر گویه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. پایایی پرسشنامه توسط نصرتی و همکاران (۱۴۰۰) به‌طور کلی ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی خرده مقیاس‌های مالکیت روان شناختی مبتنی بر سازمان و مبتنی بر شغل از طریق آلفای کرون باخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۳، ۰/۷۰ و ۰/۶۶ به دست آمد. پایایی کل پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به رده ۰/۹۵ و ۰/۹۲، به دست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی توسط Podsakoff et al (۱۹۹۰) تهیه شده که شامل ۲۴ گویه است و پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی (وظیفه‌شناسی، آداب اجتماعی، نوع دوستی، جوانمردی و نزاکت) را مورد سنجش قرار می‌دهد. گویه‌ها بر اساس مقیاس هفت ارزشی لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند.

Podsakoff et al (۱۹۹۰) ضرایب پایایی بعدهای مختلف این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ گزارش نمودند که این ضرایب برای نوع دوستی ۰/۸۱، آداب اجتماعی ۰/۹۷، وظیفه‌شناسی ۰/۸۳، جوانمردی ۰/۸۷، نزاکت ۰/۷۷ محاسبه گردید. پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) روایی سازه این پرسشنامه را از روش همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۴۹ گزارش نمود.

پایایی این پرسشنامه در پژوهش گلستانی پور (۱۳۹۴) به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۳ محاسبه شده است. پایایی پرسشنامه توسط امیری و همکاران (۱۴۰۰) به‌طور کلی ۰/۹۵ گزارش شده است.

پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۳ به دست آمد.

برای اجرای آزمون و تکمیل پرسشنامه‌ها توسط آزمودنی‌ها، به سازمان اداره بنادر و دریانوردی استان بوشهر مراجعه شد و به تعداد ۲۴۲ نفر از کارکنان انتخاب شده در نمونه‌گیری تصادفی ساده، پرسشنامه‌های فوق‌الذکر ارائه شد و از آن‌ها خواسته شود که این پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند. مدل مفهومی پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار آماری AMOS-۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

^۱ - psychological ownership questionnaire

۴- یافته‌ها

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضرایب همبستگی بین متغیرها در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار هستند. جدول (۲) برازش الگوی پیشنهادی را بر اساس شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهد. جدول (۳) اثرات مستقیم بین متغیرها را نشان می‌دهد. مسیرهای غیرمستقیم از طریق شیوه بوت استرپ در نرم‌افزار AMOS مورد بررسی قرار گرفتند که در جدول (۴) مشاهده می‌شود.

جدول ۱- یافته‌های توصیفی و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	رهبری تحول‌آفرین	۲۳/۲۸	۶/۵۹	-		
۲	رفتار شهروندی سازمانی	۷۶/۶۲	۷/۷۰	**۰/۱۷	-	
۳	مالکیت روان‌شناختی	۴۰/۱۶	۷/۹۹	**۰/۳۰	**۰/۲۵	-

* $p \leq 0/05$, ** $p \leq 0/001$

جدول ۲- شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی

شاخص‌های برازش متغیر	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMS EA
مقدار قابل قبول	-	-	<۵	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۸
الگوی پیشنهادی	۷۷/۱۹۷	۹	۳/۳۵۶	۰/۹۴۵	۰/۹۰۱	۰/۹۵۵	۰/۹۲۹	۰/۹۵۵	۰/۹۴۸	۰/۰۸

با توجه به مندرجات جدول (۲) تمامی شاخص‌ها برازش کامل الگوی ارائه‌شده را نشان می‌دهد. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص‌های برازندگی معرفی شده ارزیابی شدند. مقادیر شاخص‌های برازندگی همچون نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، برازندگی هنجار شده (NFI)، برازندگی تطبیقی (CFI)، برازندگی افزایشی (IFI) و توکر _ لویس (TLI) بیانگر برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی

با داده‌ها هستند و شاخص جذر میانگین مجذورات خطا (RMSEA) در الگوی پیشنهادی ۰/۰۸ به دست آمد که حاکی از برازش معقول مدل پیشنهادی است.

جدول ۳- الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی پیشنهادی

مسیر	β	Sig
رهبری تحول آفرین ← مالکیت روان شناختی	۰/۲۶۰	۰/۰۴۳
← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰

جدول ۴- آزمون بوت استرپ جهت بررسی روابط علی غیرمستقیم

مسیر علی غیرمستقیم داده	بوت سوگیری	انحراف حد پایین حد بالا	سطح معنی داری
رهبری تحول آفرین به رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری مالکیت روان شناختی	۰/۰۷۹۴	۰/۰۳۵۵	۰/۰۰۱

۵- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم (از طریق مالکیت روان شناختی) دارد. پژوهش حاضر بر مبنای هدف، از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد که قصد دارد به وسیله روش‌های علمی به توسعه رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌ها بپردازد. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر دارد. چهار عامل ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های سازمانی و ویژگی‌های رهبری را تحت عنوان عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی مطرح می‌کنند که ویژگی رهبری، یکی از کلیدی‌ترین متغیرهای اثرگذار رفتارهای شهروندی است (Bass, Purvanova & et al, 2006) (۱۹۸۵) اظهار می‌کند که رهبری تحول آفرین منجر به عملکردی فراتر از انتظارات در محیط‌های سازمانی می‌شود. مطالعات به‌طور تجربی نشان داده‌اند که بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان بیان کرد با حضور رهبری تحول آفرین، شانس نمود رفتار شهروندی پیروان تقویت می‌یابد. از

سوی دیگر، بر ادراک شغلی آن‌ها اثرگذار است و در نهایت، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. رهبری تحول‌آفرین، یکی از انواع رهبری متعالی می‌باشد و با پشتیبانی از کارکنان همراه است که تأکید بر عملکرد بالاتر از انتظارات متعارف دارد؛ سرانجام، انتظار می‌رود که رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد (Purvanova & et al, ۲۰۰۶). این نتایج با نتایج تحقیقات پیشین از جمله Organ (۱۹۸۳) Podsakoff & Machenzie (۱۹۹۹)، Connell (۲۰۰۵) و Twigg & et al (۲۰۰۷)، Ritz & et al (2016) Carter & et al (۲۰۱۴)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) میرکمالی و همکاران (۱۳۹۱) شجاعی و خلیلی (۱۳۹۶)، مهر آرا و همکاران (۱۳۹۷) امیری و همکاران (۱۴۰۰) مطابقت دارد.

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین بر مالکیت روان‌شناختی اثر مثبت مستقیم دارد. رهبران تحول‌آفرین کارکنانی را که شروع‌کننده و مبتکر رویکردهای نوین در سازمان می‌باشند را تحت پوشش خود قرار می‌دهند و کارکنان را ترغیب می‌نمایند تا تدابیر و تصمیم‌گیری‌های خویش را مورد بازنگری قرار دهند و در حل کردن مسائل درگیر شوند و به صورت فعالانه مشارکت کنند؛ و به کارکنان احساس شخصیت اجتماعی و استقلال کاری می‌دهند و خواسته‌ها و نیازهای شخصی کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهند. از این رو، هنگامی که رهبری تحول‌آفرین از قدرت شخصیتی خود استفاده می‌کند و خلق تحول و نوآوری در سازمان‌ها را در برنامه خود قرار می‌دهند، کارکنان از دستورات آن‌ها پیروی خواهند کردند و وی را در رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای سازمانی کمک می‌کنند. به علاوه انگیزه تلاش فراتر از رسیدن به پاداش‌های مادی است، از این رو کارکنان درمی‌یابند که رشد و توسعه سازمان برای همگی سودمند است و آن‌ها خود را همانند سرنشینان یک کشتی می‌دانند که اگر کشتی به خوبی پیش رود همه به سلامت به سرمنزل می‌رسند و اگر غرق شود همگی غرق خواهند شدند. به عبارت دیگر آن‌ها در این حالت سازمان را خود گسترش یافته می‌خوانند و موفقیت سازمان خود را موفقیت خود و شکست سازمان را شکست خود می‌دانند و اینجا است که مالکیت روان‌شناختی به عنوان یک طبیعت انگیزشی نمود پیدا می‌کند. این نتایج در راستای یافته‌های Bernhard & O'Driscoll (۲۰۱۱)، مبنی بر وجود اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر مالکیت روان‌شناختی می‌باشد.

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که مالکیت روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت مستقیم دارد.

هنگامی که کارکنان احساس مالکیت و تمامیت را در سازمان تجربه می‌کنند، فعالیت کاری آن‌ها بیشتر از وظایف شغلی‌شان خواهد بود، چون درک می‌کنند که اگر برای همکاران و سازمان خود فعالیتی بیشتر از وظایف خود انجام دهند، سود این کار متوجه خودشان می‌شود و مطمئن هستند که در آینده همکاران و مدیران سازمان هنگامی که او به مشکلی دچار شد به یاری و کمک او می‌شتابند. از این رو، کارکنان در این سازمان از کار خود راضی و خشنود هستند زیرا می‌دانند که سازمان به خواسته‌ها و ارزش‌های آن‌ها اهمیت می‌دهد. از سوی دیگر وقتی که افراد مالک چیزی باشند آن را به طور مطلوب‌تری ارزیابی می‌کنند؛ بنابراین انتظار می‌رود که کارکنان زمانی که بر مشاغل و سازمانشان احساس مالکیت می‌کنند آن را دوست خواهند

داشت و احساس خشنودی می‌کند. احساس خشنودی یک عاطفه مثبت است که بر روی افزایش رفتار شهروندی سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. در بسیاری از مواقع که کارکنان به واسطه مالکیت روان‌شناختی از شغل خود خشنود می‌شوند تلاش خود را مضاعف می‌کنند و در امور مختلف سازمان که خارج از وظایف شغلی آن‌ها است مشارکت و همکاری می‌کنند. این نتایج در راستای با یافته‌های (Park & et al، ۲۰۱۳؛ Liu & et al، ۲۰۱۲؛ Mayhew & et al، ۲۰۰۷؛ O'Driscoll et al، ۲۰۰۶)، مبنی بر وجود اثر مستقیم مالکیت روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد.

رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت غیرمستقیم (از طریق مالکیت روان‌شناختی) دارد. رهبری تحول‌آفرین و مالکیت روان‌شناختی موجب رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد؛ زیرا با وجود رهبری تحول‌آفرین ارائه رفتار شهروندی سازمانی از طرف پیروان بالا می‌رود؛ و درعین حال رهبری تحول‌آفرین بر ادراک شغلی کارکنان و زیردستان اثرگذار است و از این جهت رفتار شهروندی را متأثر می‌سازد. رهبری تحول‌آفرین یک نوع رهبری متعالی و همراه با حمایت از زیردستان است که بر عملکرد فراتر از انتظارات متداول تأکید می‌کند؛ از این رو رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد شرایطی برای بهبود مالکیت روان‌شناختی، موجب شوند که روحیه همکاری، ایثار و فداکاری در سازمان ایجاد شود و افراد رفتارهای فرا نقش از خود بروز دهند، زیرا مشکلات و مسائل همکاران و سازمان را مسائل و مشکلات خود می‌دانند. این نتایج در راستای با یافته‌های (Bernhard & O'Driscoll، ۲۰۱۱) می‌باشد.

References

- Abili, Khodiar, Hayat, Ali Asghar, Choupani, Haider, Esmi, Karamet. (2019). Investigating the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of Tehran University experts. Teaching and learning research. ۸(۱), ۸۲-۶۷. [in Persian]
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Chein, M. H. (2004). An Investigation of Relationship of Organizational Structure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of American Academy of Business*, 5: 428.
- Furby, L. (1978). Possession in humans: An exploratory study of its meaning and motivation. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 6(1), 49-65.
- Grant, A. M. & Campbell, E. M. (2007). The interactions of perceived prosocial and antisocial impact in service work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 665691.

- Hellriyel, D., & Slocum, J. (1996). *Management*. seventh edition, Cincinnati, Ohio, south-Western collage publishing.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478.
- Kim, Sangmook (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea, *international journal of manpower*, Vol. 27 No. 8, pp.722-740.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*, (2nd ed.). Malden MA:Blackwell Publishing.
- Lee, J., & Suh, A. (2015). How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities?, *Computers in Human Behavior*, 45, 382–391.
- Lee, K., Makri, M., & Scandura, T. (2019). The effect of psychological ownership on corporate entrepreneurship: Comparisons between family and nonfamily top management team members. *Family Business Review*, 32(1), 10–30.
- Mehrara, A; Dianti, R.; and Shafipour S. F (2017). Investigating the relationship between transformational leadership style and organizational citizenship behavior in Tehran Municipality. *Specialized scientific quarterly of new research approaches in management and accounting*. Volume 2, number 6, page 186-201. [in Persian]
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of management review*, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of general psychology*, 7(1), 84-107
- Podsakoff, E.; MacKenzie, J.; Paine, J. & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513–563.
- Purvanova, R.k, Bono, J., & Dzieweczynski, J. (2006). Transformational Leadership, Job Characteristics, and Organizational Citizenship Performance. *Human Performance*, 19(1): 1-22.
- Ramos, H.M., Man, T.W.Y., Mustafa, M.J., & Ng, Z.Z. (2014). Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees' work attitudes and behaviors. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 300–311.
- Spector, P. & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen. *Human Resource Management Review*, 20, 132–143.
- Whittington, J. L. Goodwin V. L. & Murray B. (2004). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: Independent and interactive effects on employee outcomes. *The leadership quarterly*, 15, 593-606.

The Effect of Transformational leadership on Organizational citizenship Behavior: Mediating role of Psychological Ownership

Fatemeh Shanbedi, Nasrin Arshadi

Abstrac

The aim of this research is to study and examine the relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior with the Mediator role of Psychological Ownership. The research method in terms of applied purpose and the nature of the research is descriptive -correlative. The population consists staff of Ports and Maritime Organization Busher Province. Cochran's formula was used to determine the sample size and 242 people were selected as a sample. Data collection was based on three questionnaires of transformational leadership, organizational citizenship behavior, and psychological ownership, whose Cronbach's alpha coefficients were 0.93, 0.83, and 0.95, respectively. Data were analyzed with use of Structural Equation Modeling (SEM) and Results showed that Transformational leadership has a direct and indirect effect on Organizational Citizenship Behavior through Psychological Ownership. Transformational leaders can increase individual awareness by changing the attitude and strengthening the sense of ownership towards the organization, and by creating cognitive and emotional attachment between the individual and the goal, they can influence the individual's behavior and provide the necessary ground to facilitate the organizational process and increase organizational citizenship behavior.

Key word: Psychological Ownership, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior